

Overenskomst

- Kantine- og rengøringsledere/-chefer, KL

Arbejdsgivernummer: 41.51 – Tryknummer:363



Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.21** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også forklarende FOA-bemærkninger til nogle af overenskomstbestemmelserne.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på www.forhandlingsfaellesskabet.dk

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

| | |
|--|----|
| Kære medlem af FOA | 3 |
| Kapitel 1. Områdeafgrænsning | 6 |
| § 1. Hvem er omfattet | 6 |
| § 2. Løn | 6 |
| § 3. Grundløn | 8 |
| § 4. Funktionsløn | 9 |
| § 5. Kvalifikationsløn | 10 |
| § 6. Resultatløn | 10 |
| § 7. Personlig løngaranti og overgangstrin | 11 |
| § 8. Funktionærlov | 11 |
| § 9. Pension | 12 |
| § 10. ATP | 14 |
| § 11. Frit valg | 15 |
| § 12. Arbejdstidsbestemmelser | 15 |
| § 13. Barns 1. og 2. sygedag | 16 |
| § 14. Tjenestefrihed | 17 |
| § 15. Opsigelse | 17 |
| § 16. Øvrige ansættelsesvilkår | 20 |
| § 17. Ikrafttræden og opsigelse | 21 |

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 41.51

Tryknummer: 363

363_OK-haandbog_41.51_Kantine-og_rengøringsledere-chefer_KL_17012022

| | |
|--|----|
| Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan | 22 |
| § 1. Formål | 22 |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning | 22 |
| § 3. Drøftelse | 23 |
| | |
| Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob | 25 |
| § 1. Ansat før 1. januar 2013 | 25 |
| § 2. Ansat 1. januar 2013 og senere | 25 |
| | |
| Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder | 27 |
| | |
| Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin | 30 |
| | |
| Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn | 32 |
| | |
| Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) | 33 |

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

- a) Kantineledere med eller uden relevant faglig uddannelse, og
- b) Rengøringsledere/-chefer, som er ansat
 1. i KL's forhandlingsområde,
 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
 3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikkselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

§ 2. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5, og
4. Resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2

- a) Kantineledere er omfattet af:
 1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området [09.08].
 2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20].
 3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

b) Rengøringsledere/-chefer er omfattet af:

1. 0.21 Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området [09.08]. 0.21
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

Bemærkning:

Aftalerne om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3 Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\text{Månedsløn} \times \frac{\text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen, medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede. Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

Stk. 4 Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA-bemærkning:

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

Stk. 6 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 3. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyansat medarbejder eller leder uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

Stk. 2

a) Grundlønnen for kantineledere er:

| Stillingsbetegnelse | Løntrin | 0.21 Årligt tillæg [31/3 2000-niveau] 0.21 |
|---|---------|--|
| Kantineledere uden relevant faglig uddannelse | 24 | 0.21 [pr. 1. april 2022] 1.484 kr. 0.21 |
| Kantineledere med relevant faglig uddannelse | 27 | 0.21 [pr. 1. april 2022] 1.484 kr. 0.21 |

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

b) Grundlønnen for rengøringsledere/-chefer er:

| Løntrin | 0.21 Årligt tillæg [31/3 2000-niveau] 0.21 |
|---|---|
| 29 | 0.21 [pr. 1. april 2022] 1.484 kr. 0.21 |
| 38 + 7.000 kr. årligt [frem til 31. marts 2022] | 0.21 [pr. 1. april 2022] 8.484 kr. årligt i alt 0.21 |
| 43+ 7.000 kr. årligt [frem til 31. marts 2022] | 0.21 [pr. 1. april 2022] 8.484. kr. årligt i alt 0.21 |

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Rengøringsledere/-cheferes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området [09.08].

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1 Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner [arbejds- og ansvarsområder], der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2 Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdstidsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg [04.86].

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsedes aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktionsløn fremgår af vedlagte Bilag A.

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn fremgår af vedlagte Bilag A.

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som honorering for kvalitative og for kvantitative resultater. Et eksempel herpå kan være kollektiv bonus for opnåelse af mål, udarbejdet i fællesskab. En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin findes i Protokollat 4.

FOA-bemærkning:

Læg mærke til, at den personlige løngaranti kun gælder ved fortsat ansættelse i samme stilling. Ved ansættelse i nyt job [i samme stillingskategori] bør det aftales, at medlemmet sikres mindst samme løn som hidtil. Kontakt tillidsrepræsentanten eller lokal afdelingen for hjælp til forhandling af aftale.

§ 8. Funktionærlov

For kantineledere og rengøringsledere/ -chefer gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtil opsigelsesanciennitet.

FOA-bemærkning:

Se § 15 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

§ 9. Pension

[Frem til 31. marts 2022] **Stk. 1** Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for kantineledere, rengøringsledere/-chefer, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 5 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år, eller

Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 13,2% af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 11, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.
- b) 14,39% af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karenperiode se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02].

De hidtidige bestemmelser i 0.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarens i henhold til stk. 1, nr. 1, litra b, hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Dokumentation for at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

0.21 [Pr. 1. april 2022] **Stk. 1** Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- c) 13,5% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 11, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.
- d) 14,79% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. 0.21

Stk. 2 Bestemmelserne om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

FOA-bemærkning:

Undtagelsen for pensionsbestemmelsen gælder kun, hvis den ansatte får udbetalt pension fra en tjenestemandspension eller fra en arbejdsmarkedspension. Får man udbetalt fra en social pension, skal man have indbetalt pension i henhold til overenskomstbestemmelsen.

Stk. 3 Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 2, og § 5, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 6. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidraget efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale [04.38].

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

FOA-bemærkning:

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1 Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget som overstiger 13,2% 0.21 [pr. 1. april 2022]: 13,5% 0.21 .

Stk. 2 Ved kontant udbetaling betales beløbet månedvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejde.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Foretages intet aktivt valg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4 Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

FOA-bemærkning:

Det er den ansattes ansvar at meddele valg og evt. omvalg til ansættelsesmyndigheden. Omvalg skal meddeles til ansættelsesmyndigheden senest 1. oktober året før ændringen skal træde i kraft. Hvis den ansatte ikke foretager valg, vil der blive ydet fritvalgstillæg.

§ 12. Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

Stk. 2 Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling.

Bemærkning:

For ansatte i Københavns Kommune er juleaftensdag og nytårsaftensdag normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16.00.

1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

Stk. 3 For kantineledere, der pålægges at arbejde uden for arbejdsstedets normale arbejdstid eller arbejder ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, betales overarbejdsbetaling med timeløn beregnet som 1/1924. Overarbejdstillægget udgør:

- På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): Efter normal arbejdstids ophør 50%.
- På lørdage, der er fastsat som frilørdage 50%.
- På søn- og helligdage 100%.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1 Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2 Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som

udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte. En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1 Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

FOA-bemærkning:

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn [orlov].

§ 15. Opsigelse

Stk. 1 Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

FOA-bemærkning:

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

| Ansættelsestid [på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse]: | Opsigelsesvarsel: |
|--|--------------------------|
| Fra 0 til 5 måneder | = 1 måned |
| Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder | = 3 måneder |
| Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder | = 4 måneder |
| Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder | = 5 måneder |
| Fra 8 år og 8 måneder og opefter | = 6 måneder |

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder af løbe. "Kommet frem" indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse. Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

Prøvetid

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5. Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. partshøring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden. Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

Stk. 2 Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte, er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA – Fag og Arbejde

CVR-nummer 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: 0.21.FOA@FOA.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8 Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00] gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 2. Særlig feriegødtgørelse

Særlig feriegødtgørelse udgør samlet 2,45%. 1 procentpoint af den særlige feriegødtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner [05.12], mens den resterende del af den særlige feriegødtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegødtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegødtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner [05.11].

Stk. 3. Kompetencefond

Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond [05.32].

Bemærkning:

0.21 Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. **0.21** Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 4. Tryghedspulje

Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af Tryghedspuljen [05.45].

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives

af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 5. Fleksjob

Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 6. Personalegoder

Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2 Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte [04.30], der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 9. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Lotte Witt

For

FOA – Fag og Arbejde

Pia Nielsen

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 1

- Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de [amts]kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

Endvidere henvises til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre ledernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse [fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante] og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte leders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter punkt 37 i trepartsaftalen af

17. juni 2007 og punkt 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark punkt III.3. I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2 Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3 Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag til Aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3 Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 9. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Lotte Witt

For

FOA – Fag og Arbejde

Pia Nielsen

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 2

- Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1 For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2 Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3 Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftale om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinære ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 9. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Lotte Witt

For

FOA – Fag og Arbejde

Pia Nielsen

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 3

- Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og [lokale] repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder. Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. [Aftale om trivsel og sundhed] samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
 - a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. [fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon].
 - b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel

på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

[fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi].

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

[fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement].

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

[fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant].

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om, jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 9. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Lotte Witt

For

FOA – Fag og Arbejde

Pia Nielsen

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 4

- Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1 Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Denne personlige løngaranti gælder så længe den pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Stk. 2 Ansatte, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomstens § 10, stk. 5, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3 Overgangstrinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløns, der skal aftales for den pågældende ansatte.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

København, den 9. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Lotte Witt

For

FOA – Fag og Arbejde

Pia Nielsen

Barbara Godthjælp Petersen

Bilag A

- Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Funktionsløn

I vurderingen kan fx indgå følgende elementer:

- Produktionsstørrelse [antallet af madportioner, omsætningen m.m.]
- Personaleansvaret [fx antallet af underordnede, kategorien af underordnede og kompetencen i forhold til underordnede]
- Budgetansvar - graden af økonomisk decentralisering
- Deltagelse i afdelingsledelse
- Tværgående og koordinerende funktioner, fx deltagelse i tværfaglig ledergruppe
- Ansvar for vaskeri, depot og lagerfunktion
- Ansvar for pedelfunktion
- Rådgivnings-/konsulentopgaver
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler
- Ansvar for undervisningsopgaver i forhold til egen og andre grupper
- Udviklingsopgaver
- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Andre emner, som findes relevant

Kvalifikationsløn

I vurderingen af den ansattes kvalifikationer, kan et eller flere af følgende elementer indgå:

- Relevant videre-/efteruddannelse, fx pædagogisk grundkursus, merkonomuddannelsen, psykologikurser, tværgående lederuddannelser fx inden for AMU-systemet og fagspecifikke kurser
- Lokal arbejds erfaring, arbejds erfaring fra andre arbejdspladser
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet i opgaveløsningen
- Engagement, personlig flair/evner, kreativitet, omstillingsparathed
- Andre emner som findes relevant

Bilag B

- Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00]

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

| Nr. | Aftale og nr. | Omfatter månedslønnede? |
|-----|---|-------------------------|
| 1 | Ansættelsesbreve [04.11] | Ja |
| 2 | Lønninger [04.30] | Ja |
| 3 | Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og struktur-reformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33] | Ja |
| 4 | Beskæftigelsesanciennitet [04.40] | Ja |
| 5 | Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [04.51] | Ja |
| 6 | Lønberegning/lønfradrag [04.38] | Ja |
| 7 | Åremålsansættelse [04.50] | Ja |
| 8 | Supplerende pension [23.10] | Nej |
| 9 | Opsamlingsordningen [26.01] | Ja |
| 10 | Gruppeliv [23.11] | Ja |
| 11 | Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81] | Ja |
| 12 | Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82] | Ja |
| 13 | Deltidsarbejde [04.83] | Ja |
| 14 | Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85] | Ja |
| 15 | Tidsbegrænset ansættelse [04.84] | Ja |
| 16 | Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52] | Ja |
| 17 | Konvertering af ulempetillæg [04.86] | Ja |
| 18 | Tele- og hjemmearbejde [04.87] | Ja |
| 19 | Ferie [05.12] | Ja |
| 20 | 6. ferieuge m.m. [05.11] | Ja |
| 21 | Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14] | Ja |

| | | |
|----|--|----|
| 22 | Tjenestefrihed uden løn [05.15] | Ja |
| 23 | Seniorpolitik [05.21] | Ja |
| 24 | Integrations- og oplæringsstillinger [05.25] | Ja |
| 25 | Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71] | Ja |
| 26 | Kompetenceudvikling [05.31] | Ja |
| 27 | Socialt kapitel [05.41] | Ja |
| 28 | Virksomhedsoverenskomster [05.51] | Ja |
| 29 | Retstviftaftalen [05.61] | Ja |
| 30 | Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65] | Ja |
| 31 | SU og tillidsrepræsentanter [05.80] | Ja |
| 32 | MED og tillidsrepræsentanter [05.86] | Ja |
| 33 | Aftale om trivsel og sundhed [05.35] | Ja |
| 34 | Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39] | Ja |



JANUAR 2022

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

FOA har, hvor det giver mening, tilføjet bemærkninger, der uddyber og forklarer overenskomsteksten.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Kost- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.